

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

#### **5.1. Simpulan**

Dalam penelitian yang merupakan kajian komunikasi dalam organisasi ini, peneliti berusaha memaparkan mengenai gaya komunikasi manajer wanita di unit humas PT Kereta Api Indonesia (Persero) dalam memimpin dan mengatasi konflik di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan yang merupakan jawaban dari pertanyaan dan tujuan penelitian yang dipaparkan di bagian awal penelitian sebagai berikut.

##### **5.1.1. Gaya komunikasi manajer wanita dalam memimpin organisasi di PT KAI**

Berdasarkan obeservasi dan wawancara yang telah dilakukan, manajer wanita di KAI ini menggunakan dua gaya kepemimpinan, yaitu transformasional dan transaksional. Adapun hasil yang ditemukan yaitu terkait bagaimana manajer wanita berupaya meyakinkan diri bahwa mereka layak menjadi seorang pemimpin dan mampu bersikap profesional, selain itu juga bagaimana manajer berusaha mencapai visi kepemimpinan yang ia miliki, kemudian bagaimana ia melibatkan karyawan dalam penetapan keputusan dan memerintah bawahan untuk mengerjakan tugas serta bagaimana mereka berusaha memotivasi bawahannya. Kedua manajer wanita di KAI ini merupakan pemimpin yang memiliki semangat yang tinggi, meskipun mereka sebagai seorang istri dan seorang ibu, mereka berusaha untuk tetap bersikap professional ketika sedang berada di kantor, meskipun terkadang mereka menjadi tidak disiplin ketika masuk kerja, hal tersebut dikarenakan mereka harus mengurus keluarga terlebih dahulu.

Kemudian dilihat dari segi sikap, dalam menetapkan keputusan, manajer wanita di KAI ini turut melibatkan karyawan, biasanya mereka berkordinasi

baik secara langsung ataupun melalui media sosial, manajer wanita di KAI ini berupaya sebaik mungkin menerima perbedaan pendapat yang ada, bagi mereka perbedaan pendapat sebagai sesuatu yang wajar oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatasi adanya perbedaan tersebut. Dalam menetapkan keputusan, mereka akan senantiasa melibatkan bawahan dikarenakan segala keputusan yang ia ambil pasti menyangkut perusahaan atau unit humas, sehingga dirasa karyawan harus terlibat didalamnya.

Selanjutnya terkait bagaimana mereka dalam memerintah bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam temuan ini dapat dilihat bahwa kedua manajer wanita di unit humas lebih tegas dan galak dibandingkan dengan manajer pria yang ada. Hal tersebut turut dibenarkan oleh ketiga karyawan yang ada, dimana ketika ada kesalahan dalam pengerjaan tugas, manajer otomatis akan langsung memarahi atau mengkritik bawahannya. Namun dari sikap tegas yang ditunjukkan kedua manajer wanita tersebut bukan berarti mereka tidak memperhatikan bawahan. Hal ini dilihat dari bagaimana mereka tetap memberikan perhatian dan motivasi kepada bawahannya, motivasi yang diberikan kedua manajer ini ada motivasi secara langsung dan tidak langsung, motivasi tidak langsung biasanya dengan memberikan pelatihan dan memberikan tantangan kepada bawahannya, Sedangkan motivasi secara langsung biasanya dengan bentuk dukungan ketika bawahan merasa kesulitan mengerjakan tugas, kemudian dengan mengajak bawahan untuk mengobrol hal-hal diluar pekerjaan dan biasanya kedua manajer ini selalu memberikan apresiasi atas kinerja karyawan yang memuaskan, biasanya mereka akan mengajak bawahan untuk makan-makan bersama.

### **5.1.2. Manajer wanita dalam menghadapi konflik**

Dalam aspek manajemen konflik, gaya yang digunakan oleh kedua manajer wanita untuk mengatasi konflik ini dengan melakukan kompromi, kolaborasi dan juga mediasi. Gaya kompromi digunakan sebagaimana menurut kedua manajer wanita tersebut , untuk menghadapi konflik

sebaiknya pihak terkait sama-sama menyelesaikan dengan berkomunikasi secara langsung, kedua manajer akan berusaha melakukan diskusi dengan bawahan dan mencari alternatif titik tengah untuk memuaskan sebagian keinginan mereka, adapun gaya lainnya dengan melakukan kolaborasi dimana mereka akan berusaha untuk menyenangkan kedua belah pihak sehingga semua merasa diuntungkan, namun saat manajer dan bawahan sedang berusaha untuk memecahkan konflik dan ternyata kondisi semakin memanas, biasanya manajer akan memilih untuk mengalah, karena mereka khawatir jika konflik itu berlarut nantinya akan merusak suasana kantor.

Selain kedua cara tersebut, cara lain yang biasa dilakukan dengan melakukan mediasi, manajer akan membawa rekan kerja mereka untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada, adapun orang yang menjadi pihak mediasi adalah orang yang bersifat netral dan tidak memiliki kaitan dengan masalah tersebut. Bagi kedua manajer wanita di KAI ini konflik merupakan sesuatu hal yang wajar, meskipun konflik merupakan sesuatu yang melelahkan karena dapat menguras energi, Namun ketika konflik tersebut terjadi pemimpin harus mampu menyelesaikannya dengan bijak.

Adapun penyebab dari konflik di organisasi sebagaimana dijelaskan oleh kedua manajer yaitu berasal dari perbedaan pendapat, kesalahan bawahan ketika mengerjakan tugas dan terkadang dikarenakan oleh hal pribadi, namun untuk hal pribadi tersebut biasanya manajer memilih untuk tidak membawanya lebih larut. Adapun cara yang digunakan oleh kedua manajer untuk menghindari konflik yaitu dengan berusaha bersikap jujur dan berusaha menjaga perasaan satu sama lain. Menurut kedua manajer, alangkah baiknya ketika baik atasan atau bawahan menemukan sesuatu yang tidak sesuai baginya, ada baiknya mereka berterus terang dengan hal tersebut. Selain itu penting bagi atasan untuk bisa memahami karakter dari bawahannya, hal tersebut agar meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bersikap.

## 5.1 IMPLIKASI PENELITIAN

### 5.1.1 IMPLIKASI AKADEMIK

Pada dasarnya penelitian ini merupakan sebuah kajian komunikasi organisasi terkait kemampuan wanita dalam memimpin suatu organisasi, Penelitian ini juga diharapkan menyumbang kajian lebih lanjut akan topik komunikasi organisasi terutama dalam hal bagaimana kepemimpinan wanita dalam menjalankan organisasi dan bagaimana mereka mengatasi suatu konflik di perusahaan.

### 5.1.2 IMPLIKASI PRAKTIS

Secara praktis, kajian ini diharapkan bermanfaat bagi organisasi terutama yang bergerak dalam bidang-bidang maskulin untuk menerima dan mempertimbangkan kemampuan wanita dalam menjalankan suatu organisasi.

## 5.2 REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, berikut ini rekomendasi penelitian baik secara akademis maupun praktis:

### 5.2.1 Rekomendasi Akademis

Secara Akademis penelitian ini hanya memfokuskan pada manajer wanita dalam memimpin suatu organisasi dan bagaimana manajemen konflik mereka dengan bawahan. Sebagaimana manajer bukanlah pimpinan tertinggi di perusahaan melainkan ada VP atau *vice president* yang secara struktural lebih tinggi dibandingkan manajer. Dengan demikian penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada pemimpin wanita yang secara structural lebih tinggi jabatannya dari manajer, dan juga dapat dilakukan penelitian terkait manajemen konflik antar lini atau menyeluruh dimana didalamnya terdapat hubungan atasan-atasan, atasan-bawahan dan bawahan-bawahan.

### 5.2.2 Rekomendasi Praktis

Secara umum melalui penelitian ini ditemukan beberapa hal yang harus ditingkatkan oleh manajer dan organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pribadi manajer untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 1. Aspek gaya manajer dalam memimpin perusahaan

Sebaiknya manajer wanita lebih banyak mengontrol emosi demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Dalam aspek pengambilan keputusan, sebaiknya atasan lebih banyak berdiskusi dengan bawahan sebagaimana keputusan tersebut pastinya akan mempengaruhi orang banyak. Kemudian manajer wanita sebaiknya lebih menjaga profesionalitas dalam bekerja, sebagaimana pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya, sehingga sikapnya harus menunjukkan seorang yang patut di tiru, salah satunya dengan disiplin jam kerja

#### 2. Aspek hubungan dengan karyawan

Dalam hal ini sebaiknya manajer perlu meningkatkan kedekatannya dengan bawahan, sebagaimana pekerjaan dihumas ini termasuk pekerjaan yang melelahkan karena banyaknya deadline yang harus dikejar. Oleh karena itu ada baiknya manajer membuat hubungan yang lebih baik, sebaiknya atasan lebih berbaur dengan bawahan agar bisa lebih saling memahami satu sama lain.

#### 3. Aspek manajemen konflik di perusahaan

Dalam hal ini gaya yang dilakukan oleh kedua manajer sudah cukup baik dimana mereka tidak mengindar ketika konflik terjadi di organisasi, dalam hal ini mungkin kedua manajer bisa menggunakan cara yang cukup tegas untuk mengatasi konflik yang ada, sehingga bawahan akan segan dan tidak semena-mena. Selain itu alangkah

lebih baiknya jika setiap berapa bulan atau minggu sekali mengadakan evaluasi terhadap kinerja karyawan, sehingga baik karyawan atau atasan akan mengetahui kekurangan dan kelebihan dari masing-masing.